



Równa płaca za tą samą pracę? Niekoniecznie...

Prawdopodobnie jesteś tu, bo trafiłaś/eś na plakaty Związku Zawodowego w przestrzeniach socjalnych Kopernika. Dotyczą one – może enigmatycznego dla Ciebie – problemu „**dopracowań**”.

I niesprawiedliwości, jaka się z nim wiąże. Z tego artykułu dowiesz się, o co tu w ogóle chodzi.

Wyliczenia, które tu znajdziesz są poprawione względem błędu, który zakradł się do jednego z plakatów.

Sprawa w pigułce:

Osoby zatrudnione na niepełny etat nie dostają takiego samego dodatku za nadgodziny, jaki dostają osoby zatrudnione na pełny etat. Różnica wynagrodzenia za ponadwymiarowe godziny wynosi więc **50 lub nawet 100%**!

Taka sytuacja jest nie tylko **niesprawiedliwa wobec części Załogi**, ale też - poprzez zniechęcanie do brania nadgodzin w newralgicznych momentach - działa **na szkodę CNK jako instytucji**. Czyli nas wszystkich. Pokażmy swój sprzeciw na niesprawiedliwość wobec naszych kolegów i koleżanek!



Pomóż wypełniając ankietę!

W większych szczegółach:

Kodeks Pracy dopuszcza sytuacje, w których możesz dostać polecenie pracy dłużej, niż to wynika z Twojego wymiaru czasu pracy. Są to **nadgodziny** (formalnie nazywane godzinami nadliczbowymi). Nadgodziny zleca nam pracodawca - najczęściej w ‘gorących’ okresach, kiedy trzeba spiąć duży projekt, pojawiają się dodatkowe imprezy do ogarnięcia, albo jakieś nieprzewidziane ‘pożary’. Regulamin Pracy CNK dookreśla też, że w momencie gdy Twój przełożony zleca Ci takie nadgodziny, to nie możesz odmówić, bo groziłoby Ci za to nawet zwolnienie dyscyplinarne*. Branie nadgodzin nie jest więc „*widzimisię*” pracownika.

Za pracę w nadgodzinach, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje **dodatek**** w wysokości 50% (w normalnych warunkach) lub 100% stawki godzinowej (w niedziele i święta).

Nie mówimy tu o przypadkach, kiedy czas przepracowany w nadgodzinach odbieramy kiedy indziej, żeby np. wyjść wcześniej z pracy w jakiś piąteczek i pojechać na działkę.

* § 30 ust. 4 Regulaminu Pracy CNK

** art. 151(1) Kodeksu Pracy

Powyższa sytuacja jest prawdziwa dla pracownika zatrudnionego na cały etat. **W przypadku osób na niepełny wymiar etatu (¾ lub ½) sytuacja wygląda inaczej.** Zobaczmy to na przykładzie:

Ania jest zatrudniona na ¾ etatu. W czerwcu 2024 roku do wypracowania na pełnym etacie było 160h, w związku z tym Ania na swoim wymiarze etatu miała do wypracowania 120h. W czerwcu zespołowi, w którym pracuje Ania, wpadł duży projekt. Wszyscy pracowali w pocie czoła, kierownik zlecał nadgodziny. Ania również zostawała po pracy - łącznie w miesiącu wypracowała dodatkowe 16 godzin - czyli 113% swojej normy.



Czy Ania będzie skakała z radości po wypłacie, bo zarobi na wakacje z rodziną nad morzem? Ano nie.

Ponieważ Ania pracuje na niepełny wymiar etatu, jej nadprogramowe godziny nie są katalogowane jako **nadgodziny**, a jako **dopracowania** (formalnie nazywane godzinami ponadwymiarowymi) – czyli **dopracowuje** ona **do pełnego etatu**, a nie wypracowuje godziny nadliczbowe (nadgodziny).

Nadgodziny a dopracowania

Żeby pokazać tę różnicę, weźmiemy przykład dwóch osób pracujących **na tym samym stanowisku** – Oli i Kasi. Obie dostały polecenie pracy w nadgodzinach* od przełożonego **w tym samym czasie**.

I Kasia, i Ola, przyszły do pracy na Piknik Naukowy. Obie dały z siebie wszystko, obie tak samo przysłużyły się odwiedzającym. Obie poświęciły czas, który nie jest w ich życiu przeznaczony na pracę. **Jednak - każda z nich jest inaczej za ten czas wynagradzana**, co widać w tabeli:

	Wymiar etatu	Godziny pracy	Czas przepracowany w godzinach...		Wynagrodzenie** za ten dzień
			...nadliczbowych (niedziela, dodatek 100%)	... ponadwymiarowych	
Kasia	1	9:30-15:30	6	-	457,43 zł
Ola	0,75	9:30-15:30	-	6	228,71 zł

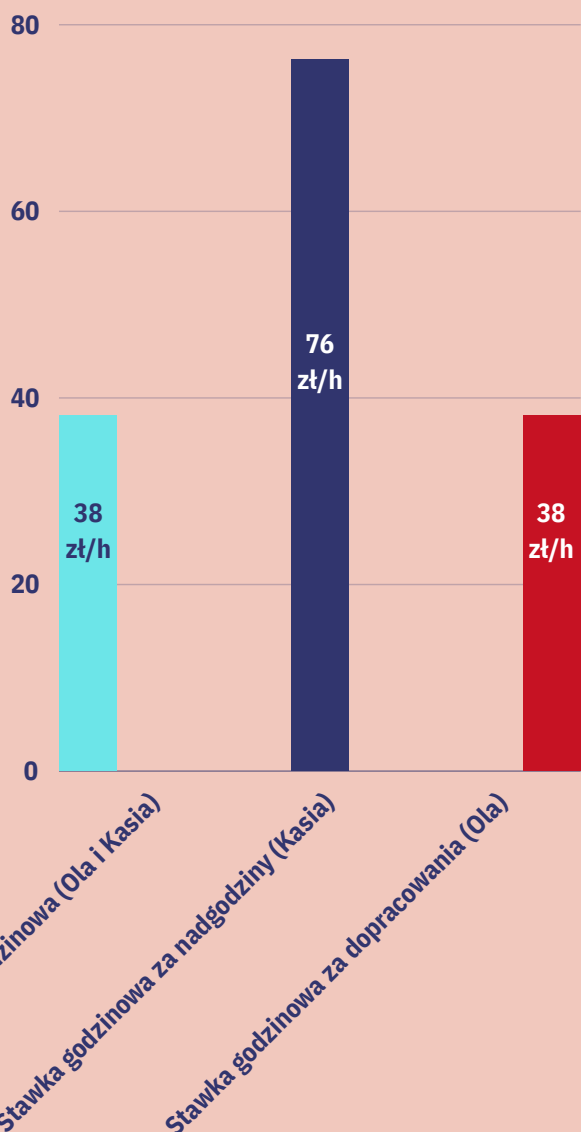
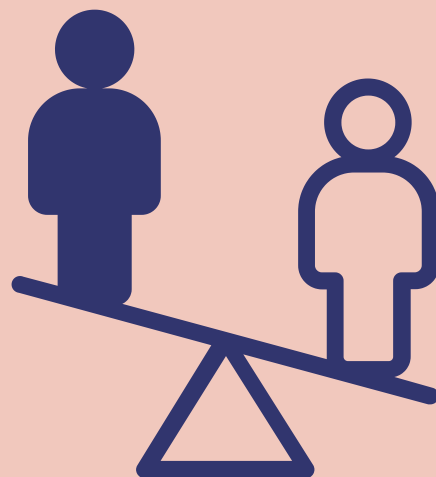
* Dostały nawet ten sam formularz, mówiący o godzinach nadliczbowych!

** Założyliśmy tutaj, że Kasia ma średnią pensję z działu Operacyjnego (6099 zł brutto), a Ola tą samą, tylko przeskalowaną przez wymiar etatu (4574 zł brutto).

Kasia jest zatrudniona na cały etat. 27 maja pracowała **w godzinach nadliczbowych**. Ponieważ były to nadgodziny w niedzielę, wypłacono jej podstawową stawkę godzinową oraz dodatek za nadgodziny - dodatkowe 100%.

Ola jest zatrudniona na $\frac{3}{4}$ etatu. 27 maja pracowała **w godzinach ponadwymiarowych**. Ponieważ jest zatrudniona na niepełny etat, nie są to nadgodziny ("godziny nadliczbowe"), a jedynie dopracowania (godziny ponadwymiarowe) – nie przysługuje za nie żaden dodatek.

Ile więc Ola dostanie za te godziny?



W przypadku opisanym w tabeli powyżej:

+100%

o tyle więcej niż Ola zarobi Kasia.

Wyłącznie dlatego, że czas jednej jest traktowany jako nadgodziny, a drugiej, jako dopracowanie!

Pomimo tego, że obie tak samo poświęcają czas, który normalnie miałyby wolny!

Musimy pamiętać, że to, że ktoś jest zatrudniony na część etatu, to efekt umowy obu stron. Stanowi ona o tym, że:

- pracodawca ma takie właśnie zapotrzebowanie na pracę,
- pracownik może poświęcić właśnie tyle czasu na pracę w kontekście innych swoich zobowiązań.

Każda godzina pracy ponad wymiar pracy danego pracownika jest więc anomalią dla każdej ze stron. W tym jest **niespodziewanym zaburzeniem życia pracownika, za które powinna przysługiwać dodatkowa rekompensata.**

Konsekwencje

Nie dziwny się więc, że mamy problemy z obsadą atrakcji w święta, a nawet wydarzenia specjalne (*pamiętacie apele działu OPR o wsparcie w okolicach Nocy Muzeów?*), jeśli pracownikom niepełnoetatowym **drastycznie nie opłaca się** brać tych nadgodzin.

A to, że mamy **problemy z obsadą** wpływa na doświadczenie zwiedzających. Jeśli mamy niewystarczającą obsadę, to nie możemy uruchomić wszystkich atrakcji, których spodziewają się nasi zwiedzający. A animatorzy, zamiast być wsparciem merytorycznym dla zwiedzających, muszą skupiać się na podstawowym zabezpieczeniu udostępnianych przestrzeni. W ten sposób podmywamy dobrą markę Kopernika. Prędzej czy później odbije się to na frekwencji, a więc i wtórnie na przychodach CNK, a więc na warunkach życia nas wszystkich.



Możliwość na papierze

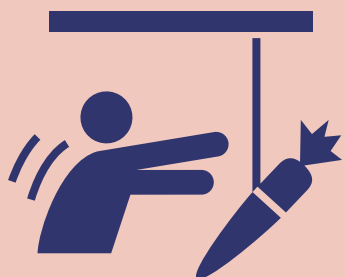
Ale zrobmy jeszcze eksperyment myślowy! **Czy w takim razie osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze etatu nie ma szans na nadgodziny?** Oczywiście! Ma!

W umowach na niepełen wymiar etatu, podpisywanych w Koperniku, jest następujący zapis:

*„Strony ustalają, że dopuszczalna liczba godzin pracy, których przekroczenie **uprawnia** pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, **do dodatku** jak za godziny nadliczbowe, wynosi przeciętnie **39 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym**.”*

Co z tego wynika?

Po pierwsze, zwróć uwagę na dwa określenia-wytrychy: **‘przeciętnie’** i **‘w okresie rozliczeniowym’**. Oznacza to, że dopiero po wypracowaniu w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym, w każdym tygodniu 39 godzin, pracownik zatrudniony na niepełny wymiar etatu może starać się o dodatek za nadgodziny.



Weźmy przykład. Zbyszek jest zatrudniony na $\frac{3}{4}$ etatu. W III kwartale 2023 roku zostawał po godzinach i przychodził do pracy w weekendy. W tym okresie powinien, zgodnie ze swoim wymiarem etatu, wypracować 384h (126+132+126). Zgodnie z ww. zapisem w umowie, dodatek za nadgodziny zacznie mu przysługiwać dopiero po przepracowaniu 499,2h. Pełen wymiar etatu w tym kwartale to 512 godzin.

Zbyszek może więc oczywiście liczyć na dodatek za nadgodziny, ale **dopiero po przepracowaniu w kwartale 115,2 godzin więcej, niż wynika z jego wymiaru etatu**.

Powtórzmy! To, że dodatek za nadgodziny przysługuje niepełnoetatowcom dopiero po przepracowaniu średnio 39h w tygodniu sprawia, że **Zbyszek musi przepracować w kwartale 115,2 godzin ponad wymiar jego zobowiązania czasowego względem pracodawcy, żeby dopiero zacząć dostawać dodatek, który jego pełnoetatowym kolegom przysługuje już od pierwszej takiej godziny!**

A więc co teraz?

Chcemy zakończyć ten niesprawiedliwy stan. Aby to zrobić, potrzebujemy Twojego wsparcia. Jeśli jednak chce się coś zmienić, to dobrze widzieć jak wygląda obecnie. No więc, teraz w Regulaminie Pracy mamy następujący zapis*:

"W przypadku Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa o pracę określa liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, której przekroczenie uprawnia Pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych"

W umowach osób pracujących na 1/2 lub 3/4 etatu znajduje się więc taki zapis:

„Strony ustalają, że dopuszczalna liczba godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za godziny nadliczbowe, wynosi przeciętnie 39 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym.”

My chcemy zapis z Regulaminu Pracy zmienić na następujący:

*"W przypadku Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, liczba godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za godziny nadliczbowe, jest **równa tygodniowemu wymiarowi czasu pracy** określonego w umowie o pracę".*

Nie chcemy funkcjonować w takiej fikcji, która traktuje niesprawiedliwie członkinie i członków naszej załogi. **Każda osoba pracująca ponad wymiar powinna dostawać dodatek. Niezależnie od tego, jaki wymiar etatu ma w umowie.** Wyeliminujmy więc z Kopernika coś takiego jak "godziny ponadwymiarowe", i uznajmy je za godziny nadliczbowe, wraz z wszelkimi dodatkami, które za takie nadgodziny przysługują!

Żeby stało się to faktem wystarczy zmienić jeden zapis Regulaminu Pracy. Do tego natomiast wystarczy już tylko wola Dyrektora.

Wypełnij ankietę, żeby pokazać, że chcesz, abyśmy naprawili tą sytuację i zmierzali do stosowania zasad *fair play* w Koperniku!



[Link do ankiety.](#)



* § 31 ust. 3 Regulaminu Pracy